COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

RESPECT
PROTECTION
ÉGALITÉ
PROMOTION

RAPPORT ANNUEL 2009

Canada

© Ministre des Travaux Publics et des Services gouvernementaux 2010
N° de catalogue : HR1-2009F-PDF
ISBN 978-1-100-93995-7

Ce rapport est également publié en médias substituts et dans le site Web de la Commission à l'adresse **www.ccdp-chrc.gc.ca**

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Jennifer Lynch, c.r.
Présidente

CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Jennifer Lynch, Q.C.
Chief Commissioner

Mars 2010

L'honorable Noël A. Kinsella
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario) K1A 0A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport annuel 2009 de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt au Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Jennifer Lynch c.r.

Jennifer Lynch, c.r.

p.j.

c.c. : M. Gary W. O'Brien
Greffier du Sénat et greffier des Parlements

344, rue Slater / 344 Slater Street
Ottawa K1A 1E1
613-943-9144
jennifer.lynch@chrc-ccdp.ca
www.ccdp-chrc.ca

Canada

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Jennifer Lynch, c.r.
Présidente

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Jennifer Lynch, Q.C.
Chief Commissioner

Mars 2010

L'honorable Peter Milliken, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport annuel 2009 de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Jennifer Lynch, c.r.

Jennifer Lynch, c.r.

p.j.

c.c. : M[me] Audrey O'Brien
Greffière de la Chambre des communes

344, rue Slater / 344 Slater Street
Ottawa K1A 1E1
613-943-9144
jennifer.lynch@chrc-ccdp.ca
www.ccdp-chrc.ca

Canada

TABLE DES MATIÈRES

Message de la présidente 1

La Commission 3

Sensibiliser pour induire des changements positifs 4

Enjeux liés aux droits de la personne au Canada 4

Initiative nationale autochtone 8

Intégrer les droits de la personne au quotidien 11

Création d'une culture durable des droits de la personne – le Modèle de maturité 11

Promotion de l'équité en matière d'emploi 13

Règlement des différends 17

Un mode de gestion proposé en exemple 18

Faire évoluer le système de protection des droits de la personne 20

Conciliation de droits en apparence conflictuels – le droit à la liberté d'expression et la propagande haineuse sur Internet 20

Représentation de l'intérêt public 22

Renforcement du rôle des institutions nationales des droits de l'homme 23

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Le Canada s'est profondément transformé depuis l'adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés* et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui consacrent l'égalité de tous au Canada.

De nos jours, notre façon de promouvoir et de protéger les droits de la personne est un modèle pour le monde. Riche de sa diversité culturelle, notre société ouverte et inclusive est à la base du développement social, culturel et économique de notre pays. Notre attachement indéfectible à l'égalité, à la dignité et au respect fait partie de notre identité nationale. Il est aussi une source de fierté pour tous les Canadiens et Canadiennes.

Ces valeurs fondamentales sont maintenant si bien ancrées dans notre société qu'on pourrait facilement croire que chacun au pays vit à l'abri de la discrimination. En vérité, il y a encore des gens qui se heurtent à la discrimination au Canada. Beaucoup d'Autochtones n'ont pas accès aux nécessités de subsistance. De nombreuses personnes ayant une déficience se butent à des obstacles et sont sous-employées. Des milliers d'immigrants universitaires occupent des emplois qui, le plus souvent, exigent tout au plus des études de niveau secondaire.

Ces problèmes et bien d'autres ont d'ailleurs été mis en lumière par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies lors de son examen de la situation des droits de la personne au Canada. Cet exercice important a été l'occasion d'exposer et de mieux faire connaître nos problèmes de droits de la personne.

Désireux d'étendre leur action, des acteurs du système de protection des droits de la personne – organisations non gouvernementales, associations de défense des droits, parlementaires, syndicats, employeurs, instances judiciaires, universitaires, gens des médias et commissions des droits de la personne – ont exprimé une volonté renouvelée de collaborer pour cerner les nouveaux enjeux et induire des changements positifs dans notre société.

La Commission a continué à exercer un leadership moderne et dynamique et à participer au développement du système de protection des droits de la personne.

En collaboration avec des organisations autochtones de tout le pays, la Commission a instauré des mesures proactives en vue de s'acquitter de sa responsabilité de veiller à ce que les 700 000 Autochtones et plus visés par la *Loi sur les Indiens* soient mieux informés des protections prévues par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et mieux en mesure d'accéder aux services de la Commission. Un dialogue s'est également amorcé sur la façon de régler au mieux les différends dans les collectivités elles-mêmes.

De concert avec des employeurs, la Commission a continué à parfaire le Modèle de maturité pour les droits de la personne. Les organisations intéressées peuvent se servir de cet outil comme feuille de route et cadre de mesure du rendement pour favoriser et soutenir une culture des droits de la personne. L'importance ainsi accordée aux principes de l'égalité et du respect influe sur les pratiques quotidiennes et le processus de décision. Par ailleurs, notre programme de vérification de l'équité en matière d'emploi a permis d'aider des employeurs à mettre en œuvre des pratiques à l'égard du personnel pour éliminer les obstacles à l'emploi et améliorer continuellement l'équité en emploi.

La Commission continue à offrir des recours pour régler les problèmes de discrimination. La plupart des différends ont été réglés avant de déboucher sur des plaintes officielles, permettant ainsi de diminuer la détresse psychologique, d'aider les parties à garder le moral, d'accroître la productivité et de faire des économies de temps et d'argent.

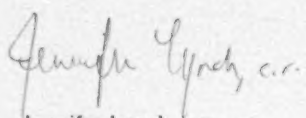
Les Canadiens sont demeurés partie prenante à un débat passionné sur la façon de concilier le droit à la liberté d'expression et le droit à l'égalité et à la dignité au Canada. La Commission a présenté aux parlementaires et à la population canadienne une analyse exhaustive et nuancée sur le fond du débat dans son rapport spécial au Parlement, intitulé *Liberté d'expression et droit à la protection contre la haine à l'ère d'Internet.*

Sur la scène internationale, la Commission a dirigé le Comité international de coordination (CIC) des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme alors qu'il se consacrait à l'examen de priorités telles que les entreprises et les droits humains, le droit à l'éducation, les droits des personnes ayant une déficience, les droits des peuples autochtones et bien d'autres. Les succès obtenus à la présidence du CIC guideront nos prochaines actions à la présidence du Forum des institutions nationales des droits de l'homme du Commonwealth.

Les droits de la personne, c'est l'affaire de tout le monde – du simple citoyen aux plus gros employeurs du pays. Qu'il s'agisse de la promotion ou de l'exercice de ces droits, le Canada est un modèle pour le monde. Nos réalisations collectives et les défis qui subsistent nous invitent à parfaire et à renforcer les mécanismes mis en place pour promouvoir et protéger les droits humains.

La Commission donne également l'exemple et maintient un milieu professionnel fondé sur le respect, la dignité et la compréhension. Nos employés reconnaissent les efforts déployés à cet égard, comme en témoignent leurs réponses au plus récent Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, sondage où la Commission s'est classée troisième parmi les meilleurs endroits où travailler dans la fonction publique fédérale.

J'ai le privilège d'être à la tête d'un groupe de gens qui œuvrent pour l'égalité, le respect et la justice. Nous croyons en ce que nous faisons et sommes fiers d'appartenir à une organisation soucieuse d'améliorer la vie des Canadiens.



Jennifer Lynch, c.r.
Présidente
Commission canadienne des droits de la personne

LA COMMISSION

Législation

La loi qui a donné naissance à la Commission canadienne des droits de la personne laisse entrevoir un Canada soucieux du « droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement », sans discrimination.

La Commission est chargée d'appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et de veiller au respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE). La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée. La LEE vise l'égalité en milieu de travail pour les quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Les deux lois appliquent les principes d'égalité des chances et de non-discrimination aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État et aux organisations privées sous réglementation fédérale. Les provinces et les territoires ont adopté des lois semblables à la LCDP pour lutter contre la discrimination.

En juin 2008, après des années de débat, les Autochtones visés par la *Loi sur les Indiens* ont obtenu la pleine protection de leurs droits humains lorsque le Parlement a abrogé l'article 67 de la LCDP. Cet événement marque un tournant dans l'évolution de la législation sur les droits de la personne au Canada.

Mandat

En vertu de la LCDP, la Commission a le mandat de promouvoir le principe fondamental de l'égalité des chances et de protéger les personnes contre la discrimination dans l'emploi et dans la prestation des services.

Un élément clé de ce mandat consiste à faire mieux comprendre au public la *Loi*, le rôle et les activités de la Commission de même que son principe fondamental. Pour y arriver, la Commission peut mener toute activité qu'elle juge pertinente. Par exemple, elle peut entreprendre des programmes d'information, réaliser des études, présenter des rapports spéciaux au Parlement, formuler des observations sur les textes de loi, collaborer avec des organismes provinciaux et territoriaux des droits de la personne, élaborer des politiques et émettre des directives.

La Commission doit aussi recevoir et traiter les plaintes, faire enquête sur celles qui relèvent de sa compétence, et décider de leur dénouement, c'est-à-dire le rejet, la conciliation ou l'instruction devant le Tribunal canadien des droits de la personne. Tout au long du processus de traitement des plaintes, la Commission encourage les parties à régler leur différend par le dialogue et par la médiation. Elle se présente aussi devant les tribunaux en qualité de partie au dossier ou d'organisation intervenante afin de présenter des observations qui font progresser la question des droits de la personne au profit de tous les Canadiens.

En vertu de la LEE, la Commission vérifie la conformité des employeurs sous réglementation fédérale pour s'assurer qu'ils offrent des chances égales en matière d'emploi. Elle contribue ainsi à éliminer les obstacles à l'emploi en milieu de travail.

Commissaires

La Commission est dirigée par un commissaire à temps plein occupant le poste de président de la Commission. Ce président peut compter sur l'appui d'un vice-président à temps plein et de quatre commissaires à temps partiel.

Employés de la Commission

Le secrétaire général est l'administrateur général des opérations de la Commission qui encadre les activités quotidiennes de 179 employés.

Commissaires

Vice-président : David Langtry

Commissaires à temps partiel : Robin A.M. Baird, Sandi Bell, Yvonne M. Boyer et Roch A. Fournier

SENSIBILISER POUR INDUIRE DES CHANGEMENTS POSITIFS

Le Canada est la société la plus ouverte, inclusive et multiculturelle au monde, mais, jour après jour, certaines personnes sont encore victimes de discrimination. Pour sensibiliser les Canadiens aux questions de droits de la personne et induire des changements sociaux qui seront positifs et durables, il faudra des efforts cohérents et concertés de la part d'un vaste réseau – c'est-à-dire des organisations non gouvernementales, des associations de défense des droits, des parlementaires, des syndicats, des employeurs, des instances judiciaires, des universitaires, des gens des médias – de même que des commissions des droits de la personne.

La Commission collabore avec plusieurs membres de ce réseau élargi dans le but de trouver des solutions aux problèmes actuels et de cerner les enjeux émergents pour savoir comment y réagir. Par ses projets de recherche proactive, la mise au point de politiques et ses initiatives de sensibilisation de publics cibles, la Commission aide les membres du réseau de défense des droits de la personne à réaliser leur objectif commun, c'est-à-dire améliorer la qualité de vie des Canadiens en édifiant une société dans laquelle chacun profite de chances égales et conserve sa dignité, conformément à nos lois.

Enjeux liés aux droits de la personne au Canada

Le Canada doit encore relever de nombreux défis en matière de droits de la personne. La Commission a décidé de souligner trois enjeux : les droits des Autochtones, les droits des personnes handicapées et les relations interraciales. La Commission porte une attention particulière aux droits des Autochtones, compte tenu de la récente abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Elle aborde les thèmes de la déficience et de la race parce qu'il s'agit respectivement des premier et deuxième motifs de discrimination invoqués dans les plaintes déposées à la Commission.

Les Autochtones du Canada

Les Autochtones du Canada se trouvent aux prises avec des difficultés parmi les plus préoccupantes que l'on retrouve au pays dans le domaine des droits de la personne. Confrontés à une situation moins favorable sur les plans de la scolarité, de l'état de santé et de la qualité de vie globale, les Autochtones ont un taux de chômage plus élevé et des revenus bien inférieurs par rapport à la moyenne canadienne. Ils représentent aussi l'un des segments de la population canadienne dont la moyenne d'âge est la moins élevée et dont la croissance démographique est la plus rapide du pays.

Même si les difficultés sont énormes et les enjeux ont une portée vaste et souvent complexe du point de vue technique, la situation s'est améliorée. Grâce aux efforts des communautés autochtones et des gouvernements fédéral et provinciaux, le Canada a réformé des lois, créé d'importants précédents juridiques, réglé des revendications territoriales et reconnu des injustices commises autrefois.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été modifiée en 2008 pour étendre la pleine protection des droits de la personne aux peuples des Premières nations visés par la *Loi sur les Indiens*. La pleine égalité devant la loi est un pas nécessaire vers le respect des droits des Autochtones, mais ce n'est qu'un premier pas.

La Loi sur les Indiens

Lorsqu'elle a été adoptée en 1876, la *Loi sur les Indiens* visait à asseoir la compétence exclusive du gouvernement sur les « Indiens et les terres réservées pour les Indiens », et à déterminer les ayants droit au statut d'Indien. La *Loi* est restée relativement la même depuis 133 ans. Pourtant, la *Loi sur les Indiens* est désuète et fait encore l'objet de critiques en raison de son caractère discriminatoire et paternaliste. Il y a longtemps que le Canada aurait dû moderniser son approche en matière de gouvernance afin de reconnaître le droit inhérent des Premières nations à l'autonomie gouvernementale.

Jusqu'en 1985, une Indienne perdait son statut si elle épousait un non-Indien. Pourtant, un Indien qui épousait une non-Indienne conservait son statut, lequel était même accordé à sa femme et à ses enfants. Notamment pour retirer cette disposition discriminatoire de la *Loi sur les Indiens*, le Parlement a introduit le projet de loi C-31 en 1985. En avril 2009, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, dans l'arrêt *McIvor c. Canada*, a conclu que cette loi était toujours discriminatoire relativement à la transmission du statut d'Indien à la génération suivante. La Cour a déclaré inconstitutionnelles des dispositions sur le statut parce qu'elles violent la disposition sur l'égalité enchâssée dans la *Charte canadienne des droits et libertés*.

À la suite de l'arrêt *McIvor*, le gouvernement du Canada a signifié son intention de réformer la *Loi* en 2010. Bien que cette annonce ait été bien accueillie, des modifications législatives fondées uniquement sur l'arrêt *McIvor* pourraient ne pas suffire à résoudre toutes les formes de discrimination liées au statut et à l'appartenance à une bande.

Grâce à l'abrogation de l'article 67, la Commission possède maintenant la compétence voulue pour accepter les plaintes liées à la *Loi sur les Indiens*. La Commission a déjà commencé

à recevoir de telles plaintes et s'attend à ce qu'elles portent sur un vaste éventail de questions comme le statut, l'appartenance à une bande, l'éducation et le logement.

Il faudra du temps pour concevoir un modèle de gouvernance modernisé qui reconnaît le droit inhérent des Premières nations à l'autonomie gouvernementale. Dans l'intervalle, le gouvernement du Canada devrait, par des discussions avec les Premières nations, la Commission et les autres intervenants concernés, revoir les dispositions de la *Loi sur les Indiens* de même que les politiques et les programmes afférents. Grâce à une revue de ce genre, il pourrait déterminer les mesures à prendre pour veiller à la conformité à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à la disposition sur l'égalité enchâssée dans la *Charte*. L'autre méthode – c'est-à-dire régler ces questions au cas par cas – a toujours été et sera toujours coûteuse, conflictuelle et gruge-temps.

La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones

En 2007, après des décennies de négociations, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la Déclaration sur les droits des peuples autochtones par 143 voix contre 4. À l'instar de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande et des États-Unis, le Canada était au nombre des quatre pays opposés à la Déclaration (en avril 2009, l'Australie est revenue sur sa position et l'a finalement appuyée).

Ce dénouement est d'autant plus regrettable que le Canada avait judicieusement reconnu les droits des Autochtones et exercé un leadership durant les 22 années nécessaires à la rédaction du document. Le gouvernement du Canada a motivé sa décision de ne pas appuyer la Déclaration. Il s'est dit inquiet de la possibilité que la Déclaration ne soit pas parfaitement conforme aux normes et aux précédents établis par les tribunaux et les négociations sur les revendications territoriales et l'autonomie gouvernementale. Pourtant, la Déclaration prévoit le respect des accords conclus de bonne foi par les États et leurs peuples autochtones.

Le 8 avril 2008, la Chambre des communes du Canada a adopté une résolution par laquelle elle souscrivait à la déclaration adoptée par les Nations Unies et demandait que le Parlement et le gouvernement du Canada « procèdent à la mise en œuvre complète des normes qui s'en dégagent ». Même si cette résolution est accueillie favorablement, la sanction officielle de la Déclaration est la prérogative du gouvernement.

Selon bon nombre des principaux intervenants au dossier, l'hésitation du gouvernement à appuyer la Déclaration remet en question l'engagement du Canada à défendre les droits des Autochtones. La Commission incite vivement le gouvernement du Canada à se rallier à la majorité croissante d'États qui appuient la Déclaration.

La violence faite aux femmes autochtones

Le risque de mourir d'un acte violent est cinq fois plus élevé pour une jeune Autochtone que pour une autre Canadienne. L'Association des femmes autochtones du Canada a fait le portrait de 520 Autochtones disparues ou assassinées au cours des 30 dernières années. Même si l'histoire de chacune est unique, nombre de ces femmes ont connu la pauvreté, la toxicomanie ou la violence conjugale ou encore ont subi le régime des pensionnats indiens. Dans bien des cas, les familles qui ont contacté les autorités pour signaler la disparition de leur être cher ont frappé un mur d'indifférence.

On note quelques pas dans la bonne direction pour mettre fin à cette situation inacceptable. On a assisté à l'instauration de programmes de prévention de la violence. Maintenant conscientes du problème, les autorités policières ont amélioré la formation de leurs membres afin qu'ils prennent au sérieux de tels cas. L'Association des femmes autochtones du Canada s'efforce de sensibiliser le public à la question et de pousser tous les ordres de gouvernement à intervenir.

Dans le cadre de l'Examen périodique universel du Canada en 2009, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a formulé des recommandations dont bon nombre portent sur la nécessité d'un effort concerté pour mieux protéger les femmes autochtones contre la violence, en accordant une importance particulière à leur faible statut socioéconomique et aux incidences de la discrimination.

Une intervention globale à cette situation critique requiert la participation de tous les ordres de gouvernement. La Commission demande au gouvernement fédéral d'asseoir son leadership en veillant à ce que les efforts soient coordonnés à l'échelle nationale et en améliorant les programmes.

La surreprésentation des Autochtones dans les établissements correctionnels

La juge en chef Beverley McLachlin classe la surreprésentation des Autochtones dans les établissements correctionnels fédéraux parmi les « problèmes sociaux endémiques et profondément enracinés ». De nombreux facteurs contribuent au cycle de la criminalité : la pauvreté, la toxicomanie, les problèmes de santé, y compris les troubles de santé mentale, l'insensibilité aux différences culturelles et l'urbanisation des Autochtones. Ces facteurs ont été mis en relief dans la décision charnière que la Cour suprême a rendue en 1999 dans l'affaire *R. c. Gladue*.

Après avoir étudié de nombreux rapports sur les Autochtones et la discrimination systémique au sein du système de justice pénale, la Cour a conclu que leurs « constatations exigent qu'on reconnaisse l'ampleur et la gravité du problème, et qu'on s'y attaque. [...] La surreprésentation critique des autochtones au sein de la population carcérale comme dans

le système de justice pénale témoigne d'un problème social attristant et urgent. » En tenant compte des principes de la justice réparatrice, la Cour a également conclu qu'avant d'imposer une peine d'emprisonnement, il faut examiner toutes les sanctions substitutives applicables qui sont justifiées dans les circonstances, plus particulièrement en ce qui concerne les délinquants autochtones.

Même si l'arrêt *Gladue* a maintenant dix ans, la situation ne fait qu'empirer. Le taux d'emprisonnement des Autochtones est presque neuf fois plus élevé que la moyenne nationale. Le nombre d'Autochtones incarcérés dans un établissement fédéral a augmenté de 131 % entre 1998 et 2008. L'Enquêteur correctionnel du Canada a documenté le fait que des obstacles systémiques demeurent dans les services correctionnels fédéraux. Par exemple, des Autochtones doivent purger une plus grande partie de leur peine avant d'être libérés comparativement aux délinquants non autochtones, parce qu'on les considère comme étant plus dangereux et plus à risque d'être réincarcérés pour bris de condition.

Selon de nombreux observateurs, les réformes que propose le gouvernement fédéral concernant les peines imposées, dont des peines minimales obligatoires, ne feront qu'aggraver une situation déjà préoccupante en matière de droits de la personne.

Les personnes handicapées

Au Canada, comme ailleurs, on ne peut que se désoler du traitement que la société réservait autrefois aux personnes handicapées. Il n'y a pas si longtemps, bien des personnes handicapées étaient placées en institution, rares étaient celles qui se trouvaient un emploi, et leur participation active à la société se buttait à d'innombrables obstacles. Heureusement, les choses ont bien changé. Le Canada est l'un des premiers pays à avoir enchâssé dans sa constitution une disposition interdisant la discrimination fondée sur les déficiences. Les mentalités et les comportements ont commencé à changer, mais il reste encore beaucoup à faire avant de pouvoir affirmer que le droit à l'égalité des personnes handicapées est pleinement respecté.

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées a marqué un tournant dans la lutte pour faire reconnaître pleinement les droits des 650 millions de personnes handicapées.

La Convention reconnaît que les personnes handicapées naviguent contre de puissants vents contraires. Garantir leur droit à l'égalité, à la dignité, à l'autonomie, à l'indépendance et au respect ne se limite pas à traiter chacun de la même façon. Il faut surtout éliminer les obstacles qui empêchent une personne handicapée de participer pleinement à la société.

Le Canada est impatient de ratifier la Convention en 2010. Il a tout ce qu'il faut pour appliquer la Convention et pour aider d'autres pays, surtout ceux en développement, à l'intégrer au quotidien des citoyens ordinaires.

Les bonnes intentions doivent enclencher les actions nécessaires. Par conséquent, les dispositions relatives à l'application et au suivi sont essentielles puisqu'elles constituent un mécanisme permettant de demander aux pays de rendre des comptes sur leur application de la Convention. L'article 33 de la Convention exige que les États :

> [...] maintiennent, renforcent, désignent ou créent [...] un ou plusieurs mécanismes indépendants [...] de promotion, de protection et de suivi de l'application de la présente Convention [et] tiennent compte des principes applicables au statut et au fonctionnement des institutions nationales de protection et de promotion des droits de l'homme.

Le gouvernement du Canada n'a pas encore décidé de la manière dont il s'y prendra pour appliquer cette disposition. Compte tenu de son mandat, de son caractère indépendant, de sa bonne réputation sur la scène internationale et de ses nombreuses années d'expérience, la Commission est favorable à l'idée que le gouvernement lui confie cette responsabilité.

L'élimination des obstacles

Selon les données du Recensement de 2006, les personnes handicapées ont des taux d'emploi et des revenus beaucoup moins élevés que les autres Canadiens, et un nombre disproportionné d'entre elles vit sous le seuil de la pauvreté. Malgré les programmes d'équité en matière d'emploi, il est difficile pour de nombreuses personnes handicapées de trouver du travail même si elles ont les compétences requises.

Même si les rampes d'accès et les toilettes adaptées sont désormais monnaie courante, de nombreuses personnes handicapées se heurtent encore à des obstacles jour après jour. Par exemple, elles ont toujours de la difficulté à se déplacer. Dans la décision qu'elle a rendue en 2007 dans l'affaire *VIA*, qui mettait en cause l'achat de wagons non accessibles aux fauteuils roulants, la Cour suprême a clairement précisé l'obligation des transporteurs d'offrir des services pleinement adaptés. Par ailleurs, des obstacles empêchent encore certaines personnes d'utiliser les nouvelles technologies, notamment les télécommunications

et les nouvelles façons de faire des achats et des opérations bancaires; de trouver un emploi; et de communiquer avec les bureaux gouvernementaux et les fournisseurs de services.

Parmi les problèmes les plus urgents pour les personnes handicapées, mentionnons l'incapacité du Canada à créer un système global de mesures destinées à soutenir les personnes handicapées, soit un réseau de programmes, de services, de crédits d'impôts et de prestations de revenu, ces éléments de base dont les personnes handicapées ont besoin pour s'intégrer à la communauté, poursuivre leurs études et décrocher un emploi.

Selon les experts en matière de politiques, le système de soutien aux personnes handicapées souffre souvent d'une fragmentation et d'un manque de coordination d'un endroit à l'autre au pays. Les services et programmes non transférables d'une province à l'autre illustrent bien cette constatation. Ainsi, au prix d'années d'efforts et de patience, une personne peut réussir à obtenir les diverses formes de soutien dont elle a besoin, comme des soins auxiliaires et des aides à la mobilité. Par contre, elle devra recommencer à zéro si des considérations familiales ou professionnelles l'obligent à s'installer dans une autre province.

Autre exemple, les critères donnant droit à l'aide financière varient d'une province à l'autre. On pourrait régler ce problème en accordant aux personnes handicapées le même genre de supplément de revenu garanti qui est versé aux personnes âgées à l'heure actuelle.

De tels problèmes ne seront résolus que si tous les ordres de gouvernement s'y attaquent à long terme et de manière concertée. Le gouvernement fédéral pourrait activer le processus, au moyen des mécanismes fédéraux, provinciaux et territoriaux existants, de manière à insuffler le leadership et la perspective nationale qui font cruellement défaut.

Les relations interraciales

Le Canada est l'un des pays les plus tolérants et les plus diversifiés au monde. Les Canadiens ont reconnu la nécessité de mettre en place des mesures visant à tenir compte des différences culturelles, linguistiques et religieuses.

La population du Canada se diversifie à un rythme accéléré. En 25 ans, la proportion de Canadiens qui font partie d'une minorité visible a triplé. En 2006, les membres des minorités visibles représentaient 16,2 % de la population du Canada, une proportion qui pourrait atteindre 20 % d'ici 2017. Ce phénomène enrichit le Canada en nous faisant entrevoir un plus bel avenir socioéconomique et culturel.

L'intégration économique

L'intégration sociale et culturelle passe principalement par l'intégration économique entre autres choses. Or, selon des données et des études récentes, les immigrants ont des revenus nettement moins élevés que les autres Canadiens et leur taux de chômage est plus élevé. Par rapport aux autres Canadiens, le risque de vivre sous le seuil de faible revenu établi par Statistique Canada double presque pour les personnes qui habitent au Canada depuis 10 à 15 ans.

Les causes de cette situation sont complexes et ne se limitent pas à la discrimination raciale. La discrimination raciale existe néanmoins toujours au Canada, et on doit s'y attaquer. Il faut s'inquiéter particulièrement du bris d'équation entre la scolarité et l'emploi. Les membres des minorités visibles peuvent bien atteindre des taux de scolarité systématiquement plus élevés que la moyenne, de tels résultats ne leur permettront pas toujours de décrocher des emplois professionnels et spécialisés qui sont bien rémunérés.

Ce bris d'équation est aggravé par le manque de reconnaissance des diplômes étrangers. Selon les données statistiques, 54 % des immigrants récents détiennent un diplôme universitaire (comparativement à 22 % des Canadiens de naissance). Pourtant, un grand nombre d'entre eux ont du mal à décrocher un emploi dans leur domaine – même en cas de grave pénurie – parce qu'ils n'arrivent pas à faire reconnaître leurs compétences au Canada.

En collaboration avec les organismes de réglementation, les gouvernements fédéral et provinciaux se sont employés activement à régler ce problème épineux. Leurs efforts sont louables, mais la Commission demande instamment aux gouvernements fédéral et provinciaux d'accorder une attention soutenue à ce problème persistant.

La sécurité nationale et les droits de la personne

Dans le domaine de la sécurité, les attaques du 11 septembre ont donné naissance à un contexte dominé par la menace du terrorisme. Récemment, un passager aurait tenté de commettre un attentat à l'explosif à bord d'un avion commercial. Cette faille dans le dispositif de sécurité nous rappelle que les questions de sécurité nationale et internationale demeurent un important sujet de préoccupation. La nouvelle donne en matière de sécurité oblige le Canada, à l'instar d'autres pays, à examiner les liens entre sécurité nationale et droits de la personne. Impensables il y a dix ans, certaines mesures de sécurité qui semblent nécessaires aujourd'hui peuvent brimer des droits individuels protégés par la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*

On oppose souvent les concepts de sécurité nationale et de droits de la personne et on en déduit qu'une sécurité accrue ne peut que rogner les droits individuels. Pourtant, une société démocratique et pluraliste doit les faire coexister. Les gouvernements et les organismes responsables doivent assurer la sécurité nationale tout en protégeant les droits de la personne, et ce ne sera jamais une mince tâche. L'ampleur de la tâche pourrait en décourager plus d'un puisque rares sont les précédents ou les tendances connues en matière de violation des droits de la personne ou de pratiques discriminatoires qui serviraient de fondement aux prochaines politiques et pratiques de sécurité.

Au fil de la mise au point de nouvelles mesures, il faudra se poser certaines questions pour faire en sorte de respecter les lois sur les droits de la personne. La mesure est-elle nécessaire? A-t-on réussi à prouver qu'elle donne les résultats attendus? Aura-t-elle des répercussions négatives sur les droits de la personne et, le cas échéant, ces répercussions sont-elles justifiées? Pourrait-on atteindre le même objectif par des méthodes moins discriminatoires?

Le profilage axé sur le comportement, qui consiste à filtrer les individus en fonction de caractéristiques comportementales observables, risque d'être au nombre des mesures susceptibles de poser problème à l'avenir dans le domaine des droits de la personne. Bien conçus, les profils peuvent contribuer à réduire le nombre des individus que l'on voudra surveiller de plus près. Cependant, il faudrait utiliser des critères fondés sur le renseignement de sécurité. On devrait justifier et documenter l'utilisation de tout critère qui serait lié à un motif de distinction illicite.

Comme rien ne prouve le bien-fondé du profilage racial ou ethnique à ce jour, la plupart des organismes d'application de la loi et des agences de sécurité ont adopté des politiques interdisant ce genre de profilage. Cependant, ces organisations compilent rarement des données sur les décisions arbitraires de leurs intervenants de première ligne. Or, pour savoir si elles abusent du profilage, il faut absolument documenter ces décisions et en faire le suivi. Ces renseignements deviennent une source d'apprentissage et d'adaptation pour une organisation qui souhaite instaurer une culture où la protection des droits de la personne fait partie intégrante des activités quotidiennes.

En raison de son mandat, la Commission est un partenaire important du système de protection des droits de la personne. Depuis 2006, la Commission a commandé quatre rapports de recherche sur divers aspects de la sécurité nationale et des droits de la personne. Elle collabore avec des organismes de sécurité gouvernementaux afin de mettre au point des stratégies factuelles qui respectent les droits de la personne. Elle continuera d'enrichir les connaissances dans ce domaine et de mettre à profit ses conseils et son savoir-faire pour affronter les difficultés à venir.

Initiative nationale autochtone

L'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* permettra de mieux défendre les droits humains de tous les Autochtones du Canada.

La Commission a rapidement déployé une stratégie globale de collaboration avec les communautés autochtones afin que chacun soit prêt d'ici à 2011, année où les dispositions de la *Loi* s'appliqueront intégralement aux gouvernements des Premières nations.

La stratégie de la Commission vise deux objectifs précis. Dans un premier temps, elle vise à renseigner et à soutenir les communautés autochtones afin qu'elles soient mieux outillées pour reconnaître les problèmes relatifs aux droits de la personne, y réagir et y remédier. Dans un deuxième temps, la Commission veut s'assurer ainsi que son processus de traitement des plaintes est accessible aux Autochtones, efficace et adapté à la culture des Premières nations.

La Commission a tout d'abord consulté les principaux groupes concernés et a tenu plus de 25 séances d'information partout au pays – dont un exposé sur les aspects techniques qui a été présenté à l'assemblée générale annuelle de l'Assemblée des Premières Nations pour faire connaître la *Loi* aux personnes présentes.

L'abrogation de l'article 67 touche particulièrement les membres de trois organisations autochtones d'envergure nationale, c'est-à-dire l'Assemblée des Premières Nations, l'Association des femmes autochtones du Canada et le Congrès des Peuples Autochtones. Ces organisations collaborent étroitement avec la Commission en lui donnant de précieux conseils et points de vue.

La Commission a aussi sondé un échantillon représentatif d'associations autochtones (dont des associations de femmes de même que des organisations nationales, régionales et locales) afin de connaître leurs besoins sur les plans de la connaissance et de la formation sur la *Loi* et de préciser le rôle de la Commission. Ce sondage a permis de constater que ces associations connaissaient assez bien les instruments internationaux de protection des droits de l'homme, mais possédaient une connaissance moyenne de la Commission et de la *Loi*.

Plus de 70 % des répondants au sondage ont exprimé le souhait de recevoir une formation sur le système de protection des droits de la personne et voient la Commission comme un partenaire à cet égard. Ils ont souligné certains obstacles qui nuisent aux efforts de sensibilisation : les contraintes budgétaires et le manque de ressources humaines dans les communautés autochtones; la difficulté de joindre certaines communautés isolées géographiquement, et les différences culturelles et linguistiques. Le sondage a aussi fait ressortir

la nécessité de concevoir du matériel de formation qui tient compte des particularités culturelles et de prévoir des séances de formation et de discussion.

De concert avec l'Association des femmes autochtones du Canada, la Commission est à rédiger un guide en langage clair et simple pour bien faire comprendre les principes de la *Loi* et les processus de la Commission. Elle prépare un deuxième guide, plus détaillé, pour aider les gestionnaires des Premières nations et leurs organisations respectives à comprendre et à appliquer la *Loi* en milieu de travail.

La Commission étudie les mécanismes de règlement des différends qui sont déjà utilisés dans les communautés des Premières nations afin de vérifier s'ils pourraient aider de façon plus générale à régler des différends relatifs aux droits de la personne qui, autrement, feraient l'objet d'une plainte à la Commission.

Des organisations autochtones qui fournissent ou administrent des programmes ou des services en vertu de la *Loi sur les Indiens* se sont montrées intéressées à mettre au point ou à améliorer les processus internes, et elles aident la Commission à concevoir des projets pilotes. On utilisera les résultats de ces projets pour rédiger un guide d'apprentissage et dégager des pratiques exemplaires que d'autres organisations pourront utiliser pour définir leurs propres processus internes au besoin.

Globalement, ces activités permettront de mieux comprendre les enjeux uniques auxquels sont confrontés les Autochtones en matière de droits de la personne. Ce faisant, la Commission pourra mettre au point des stratégies destinées à aider les communautés autochtones à prendre en charge les cas de violation des droits de la personne à mesure qu'ils se présenteront, d'une part, et à adapter ses propres processus en fonction de la culture et des valeurs autochtones.

Initiative nationale autochtone – Assurer l'équilibre entre les droits individuels et les droits collectifs

En vertu du projet de loi C-21, qui abroge l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il faut « tenir compte » des traditions juridiques et des règles de droit coutumier des Premières nations, et, en particulier, de l'équilibre entre les droits et intérêts individuels et les droits et intérêts collectifs dans la mesure où ces traditions et règles sont compatibles avec le principe de l'égalité entre les sexes.

C'est la première fois qu'une loi administrative canadienne reconnaît expressément les droits collectifs des Autochtones. Voici donc une occasion d'établir, avec les Autochtones, une conception commune des répercussions possibles sur le plan de la protection des droits de la personne.

Pour savoir comment il conviendra d'interpréter l'exigence de « tenir compte », la Commission a commandé et reçu un rapport de recherche, *L'équilibre entre les droits individuels et les droits collectifs*, produit par des spécialistes indépendants, en plus d'entreprendre une analyse intensive des données de comparaison entre les hommes et les femmes et de consulter un certain nombre d'intervenants, dont des Autochtones et leurs instances dirigeantes.

Information du public

Le site Web et les publications de la Commission, dont le *Guide de la Loi canadienne sur les droits de la personne*, *Le règlement des différends* et *L'obligation de prendre des mesures d'adaptation*, constituent d'importantes sources d'information pour ses intervenants et la population en général. Au cours de l'année, les Canadiens ont commandé 51 000 exemplaires des publications de la Commission, et son site Web a reçu 1,4 million de visites.

Examen périodique universel

En 2006, l'Assemblée générale des Nations Unies a mis en place l'Examen périodique universel, un processus par lequel le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies examine tous les quatre ans la situation des droits humains dans chacun des 192 États membres des Nations Unies.

L'examen de la situation au Canada a eu lieu de février à juin 2009. En prévision de cet examen, la Commission a présenté au Conseil des droits de l'homme un mémoire qui s'appuyait sur une vaste recherche et de larges consultations auprès de toutes les commissions provinciales et territoriales des droits de la personne au pays ainsi que d'une soixantaine d'organisations non gouvernementales.

À l'issue de son examen, le Conseil des droits de l'homme a adressé 68 recommandations au Canada, qui a répondu qu'il en acceptait 32 sans réserve et 22 en partie, mais qu'il en rejetait 14. Dans sa réponse, le Canada a par ailleurs signifié au Conseil un certain nombre d'engagements.

En outre, la Commission a prononcé une déclaration à la 11e session ordinaire du Conseil qui a eu lieu à Genève, le 9 juin 2009. Elle y souligne aussi bien l'utilité de l'Examen périodique universel que le travail à faire au Canada, en particulier pour concrétiser l'égalité sociale des groupes désavantagés. La Commission a encouragé le Canada à établir un mécanisme national – auquel participeraient les commissions des droits de la personne et des membres de la société civile de l'ensemble du pays – par lequel il s'acquitterait et rendrait compte de ses engagements internationaux.

Politique de la Commission sur le dépistage d'alcool et de drogues

La Commission a révisé sa politique sur le dépistage d'alcool et de drogues afin de clarifier les droits et les responsabilités des employeurs, des employés et des postulants.

Selon la politique, les tests de dépistage de drogues avant l'embauche ou de manière aléatoire constituent une pratique discriminatoire à moins qu'ils constituent une exigence professionnelle justifiée. Un employeur peut faire subir un test aléatoire de dépistage d'alcool – mais seulement après l'embauche – à des employés qui occupent des postes critiques sur le plan de la sécurité, comme les pilotes d'avion ou les camionneurs; mais ces tests ne peuvent être imposés si le poste de l'employé n'est pas critique sur le plan de la sécurité. S'il a recours au dépistage de drogues et d'alcool, l'employeur devra prendre des mesures d'adaptation pour les employés dont le test donne un résultat positif et dont on détermine qu'ils ont une dépendance à l'alcool, tant qu'elles ne constituent pas une contrainte excessive. La Commission recommande aux employeurs préoccupés par la consommation de drogues ou d'alcool de leurs employés de mettre en place des programmes complets d'aide en milieu de travail et d'offrir des activités de prévention de la toxicomanie et de promotion de la santé, des services de consultation et d'aiguillage en dehors du milieu de travail, ainsi que des mécanismes d'encadrement par des collègues ou des superviseurs.

Sur le site Web de la Commission

On peut trouver les ressources et les liens suivants sur le site Web de la Commission. Un lien direct au rapport annuel est fourni sur la page d'accueil. Il suffit ensuite de trouver le document recherché sous la rubrique « Liens et ressources ».

- Rapport soumis par le Canada en vue de l'Examen périodique universel
- Page de références pour l'Initiative nationale autochtone
- Politique de la Commission canadienne des droits de la personne sur le dépistage d'alcool et de drogues
- *L'équilibre entre les droits individuels et les droits collectifs : La mise en œuvre de l'article 1.2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne*
- Allocution présentée par la Commission devant le Conseil des droits de l'homme pendant l'Examen périodique universel du Canada

Hyperliens :

- Rapport du groupe de travail sur l'Examen périodique universel du Canada (68 recommandations)
- Réponse du Canada aux 68 recommandations formulées au cours de son examen périodique universel
- *R. c. Gladue*, [1999] 1 R.C.S. 688
- *McIvor c. Canada (Registrar of Indian and Northern Affairs)*, 2009 BCCA 153 (en anglais seulement)

INTÉGRER LES DROITS DE LA PERSONNE AU QUOTIDIEN

Chacun peut contribuer à l'instauration et au maintien d'une culture des droits de la personne au Canada. On ne peut apporter des changements positifs et durables sans une intervention collective. Le Canada a réalisé d'énormes progrès en ce qui a trait aux droits de la personne, mais il reste encore beaucoup à faire. L'essence même de la condition humaine et des droits de la personne au Canada fait en sorte que des défis émergent à mesure que la société évolue. La Commission collabore avec de nombreux intervenants pour cerner les objectifs communs, sensibiliser la population, promouvoir la bonne entente et trouver des solutions aux problèmes actuels ou émergents.

Création d'une culture durable des droits de la personne – le Modèle de maturité

Au travail, il est avantageux, sur le plan tant des relations humaines que des affaires, d'intégrer les droits de la personne à tous les aspects de l'organisation. Cette intégration peut favoriser un milieu de travail positif, motiver grandement l'effectif et augmenter la productivité. Elle peut accroître la compétitivité d'une organisation et favoriser le recrutement et le maintien en poste des meilleurs employés. À l'inverse, le non-dit et les comportements discriminatoires peuvent nuire à l'esprit d'équipe, faire perdre du temps et de l'argent, et porter ombrage aux activités et à la réputation d'une organisation.

La Commission a constaté que la plupart des organisations reconnaissent l'importance de favoriser une culture de travail fondée sur le respect et la diversité, mais qu'elles n'ont pas les connaissances ou les outils dont elles ont besoin pour atteindre leurs objectifs.

Par conséquent, la Commission a décidé de ne pas limiter ses interventions à leur expliquer *pourquoi* les organisations devraient protéger les droits de la personne, mais de leur montrer *comment* le faire au moyen du nouveau « Modèle de maturité pour les droits de la personne » qu'elle a mis au point.

Premier outil en son genre au monde, le Modèle de maturité pour les droits de la personne servira de feuille de route et de cadre de mesure du rendement pour les employeurs, les fournisseurs de services, les agents de négociation et les employés, à mesure qu'ils amèneront leur organisation à changer sa culture pour une culture durable des droits de la personne. Ce changement de culture passera par l'intégration des droits de la personne aux politiques, pratiques et processus – une intégration tant dans les activités internes que dans la prestation des services de première ligne. Par ailleurs, le fait d'harmoniser la culture interne et les attentes

Qu'est-ce qu'une « culture des droits de la personne »?

Une organisation a réussi à instaurer une culture des droits de la personne lorsque son engagement envers l'égalité et le respect influe sur chacune de ses décisions, et ce, sur tous les plans – de l'embauche et la promotion à l'élaboration de politiques et de programmes, en passant par la prestation de services respectueuse aux clients et aux consommateurs.

> « [Une] culture des droits de la personne [est] un milieu de travail où les droits de la personne sont intégrés au quotidien et où chacun se sent respecté et égal et peut entreprendre la carrière qu'il souhaite et est capable d'exercer, à l'abri de toute discrimination. »
>
> Jennifer Lynch, c.r., présidente de la Commission canadienne des droits de la personne, au 7e Symposium et assemblée générale nationale du Conseil national des minorités visibles, le 9 septembre 2009

Initiatives de formation sur les droits de la personne

La Commission offre une formation sur les droits de la personne aux organisations sous réglementation fédérale. Cette formation est donnée à des personnes, à l'interne, auxquelles la Commission transmet les connaissances voulues pour leur permettre, à leur tour, de former leurs collègues en leur offrant des ateliers de perfectionnement. Elle a pour objectif d'aider l'organisation à détecter les cas de discrimination et à y réagir. En « formant les formateurs », la Commission met à profit les ressources et le savoir-faire des autres organisations.

En outre, la Commission apprend aux organisations des moyens de mener des enquêtes internes plus efficaces et plus justes dans les cas de violation présumée des droits de la personne, à l'aide de processus qui s'inspirent du modèle d'enquête de la Commission.

À ce jour, la Commission a formé des formateurs au sein de 12 organisations sous réglementation fédérale, ce qui pourrait toucher plus de 280 000 employés.

en matière de services de première ligne peut favoriser l'atteinte des objectifs d'affaires de l'organisation et de ses engagements en matière de responsabilité sociale.

Grâce au Modèle de maturité, chacun parle le même langage et adopte la même vision. Le Modèle décrit les étapes qu'une organisation doit suivre pour passer d'un environnement réactif à un environnement proactif.

Cet outil prévoit un processus étape par étape qui permet d'atteindre des niveaux de plus en plus avancés de maturité en matière de droits de la personne. Le Modèle s'appuie sur cinq principaux éléments :

- le leadership et la responsabilisation;
- l'accroissement de la capacité et les ressources;
- l'harmonisation des politiques et des processus;
- la communication et la consultation;
- l'évaluation en vue d'une amélioration continue.

Pour mettre au point le Modèle de maturité et ses outils de mesure, la Commission collabore avec un groupe hétérogène de partenaires, dont l'Association des banquiers canadiens; Employeurs des transports et communications de régie fédérale; Ressources humaines et Développement des compétences Canada; le Congrès du travail du Canada et d'autres syndicats; la Société canadienne des postes; le Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée et d'autres membres du Conseil consultatif des employeurs mis sur pied par la Commission. La Commission travaille étroitement avec ces partenaires pour faire en sorte que le Modèle de maturité réponde aux besoins particuliers des différents employeurs, de leurs employés et de la population qu'ils servent. Elle est en voie de demander aux employeurs sous réglementation fédérale de valider le Modèle et elle lancera sous peu un projet pilote.

Nos intervenants voient le Modèle de maturité comme un outil précieux. À mesure que les organisations se feront plus nombreuses à l'adopter, le Modèle servira à établir un réseau d'« employeurs de choix » pour les travailleurs canadiens. En outre, les organisations qui auront été les premières à l'adopter formeront un réseau de pairs, ce qui leur permettra de se transmettre de l'information dans le but d'améliorer continuellement leurs pratiques. La Commission jouera le rôle de centre de référence relativement à ces connaissances. Lorsqu'une masse critique d'organisations auront adopté le Modèle, les données recueillies au moyen de l'outil de mesure fourniront à la Commission un portrait du niveau de maturité que la culture des droits de la personne aura atteint au sein des organisations canadiennes sous réglementation fédérale. Cette information pourrait éventuellement influer sur les travaux et les études à venir.

Le Modèle de maturité est un instrument de changement positif qui témoigne de la nouvelle stratégie de la Commission en matière de prévention de la discrimination, laquelle vise à aider les organisations à instaurer une culture durable des droits de la personne.

La promotion d'une culture des droits de la personne au sein de la Commission

Grâce au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux du gouvernement du Canada, les employés peuvent attribuer une note à leur expérience de travail dans un certain ministère ou organisme. Tout en préservant l'anonymat des répondants, ce sondage évalue de nombreux aspects du travail au sein du gouvernement fédéral, comme la planification et l'établissement d'une orientation, la gestion des employés et la satisfaction liée au travail.

Les conclusions du Sondage de 2008 auprès des fonctionnaires fédéraux ont été rendues publiques en 2009. La Commission a obtenu des résultats exceptionnels : après avoir analysé les réponses, un spécialiste des questions de santé au travail et de mobilisation a publié son classement des meilleurs endroits où travailler dans la fonction publique fédérale, en accordant la troisième place à la Commission. D'après le Sondage, la Commission excelle en ce qui a trait au leadership, à la gestion du rendement, à la mobilisation des employés et à la culture d'excellence.

« [La] diversité [de notre société] doit absolument être prise en compte dans l'élaboration des politiques publiques. Et la fonction publique doit également en tirer profit. »

Wayne G. Wouters, greffier du Conseil privé,
Forum des sous-ministres adjoints de 2009,
le 15 octobre 2009

[Traduction] « Afin d'optimiser le rendement d'un effectif plurigénérationnel, les employeurs devraient s'efforcer d'instaurer des cultures de travail inclusives et de mettre en place des arrangements de travail souples, afin de s'adapter aux besoins changeants des personnes de différentes générations. »

Tim Krywulak et Martha Roberts,
Winning the "Generation Wars",
Le Conference Board du Canada,
novembre 2009

Promotion de l'équité en matière d'emploi

Comme suite au soutien qu'elle fournit aux organisations pour qu'elles intègrent les droits de la personne au quotidien, la Commission vise aussi une représentation accrue, au sein des organisations sous réglementation fédérale, des quatre groupes désignés, soit les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées. Le programme de vérification de l'équité en emploi a pour but de cerner et d'éliminer les obstacles à l'emploi dans des aspects comme le recrutement, la sélection et l'embauche, le perfectionnement et la formation, la promotion, le maintien en emploi et la cessation d'emploi, ainsi que l'adaptation.

Le programme aide les employeurs à adopter des pratiques de gestion des ressources humaines qui améliorent de façon continue leur bilan relatif à l'équité en matière d'emploi, laquelle devient finalement une seconde nature au sein de l'organisation. En mettant à profit les rapports préparés par les employés de la Commission qui effectuent les vérifications de la conformité et les évaluations des progrès, le programme aide les employeurs à améliorer leur rendement puisque les écarts de représentation y sont mis en lumière et que des conseils, des outils et des renseignements ciblés leur sont donnés.

Profil des employeurs assujettis à la *Loi*

La figure 1 indique le nombre d'employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le nombre d'employés dans chaque secteur. Elle précise aussi le nombre d'employeurs qui font ou ont fait l'objet d'une vérification.

« Les milieux de travail inclusifs sont essentiels pour une économie productive et une société cohésive. Ils devraient refléter la diversité croissante du Canada de façon à ce que les talents de tous les travailleurs puissent être optimisés et à ce que tous les travailleurs contribuent à notre prospérité collective. »

L'honorable Rona Ambrose,
ministre du Travail, s'adressant à la
Banque Royale du Canada,
le 7 avril 2009

[Traduction] « Les programmes ou pratiques favorables aux immigrants – ceux qui préconisent la sensibilisation aux cultures et la diversité, qui amènent une organisation à élargir ses méthodes de recrutement, qui donnent aux recrues des services de mentorat et de préparation à l'emploi, et qui reconnaissent les diplômes obtenus à l'étranger – peuvent agir considérablement sur le bénéfice net d'une organisation. »

Vadim Kukushkin et Douglas Watt
Immigrant-Friendly Businesses,
Le Conference Board du Canada,
novembre 2009

Figure 1 – Employeurs et employés assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et faisant ou ayant fait l'objet d'une vérification, par secteur

SECTEUR	SOUS-SECTEUR	ASSUJETTIS À LA *LOI*		VÉRIFICATION AMORCÉE OU TERMINÉE	
		Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Secteur privé (au 31 décembre 2008)	Banques	26	212 020	17	173 475
	Communications	92	234 338	46	171 944
	Transports	347	206 111	111	134 802
	Autres	79	91 418	37	62 771
	Total partiel	544	743 887	211	542 992
Fonction publique fédérale (au 31 mars 2009)		74	195 667	70	170 869
Employeurs distincts (novembre 2009)		17	71 491	13	70 590
Autres employeurs du secteur public (au 31 mars 2009)		2	136 200	2	136 200
	Total partiel	93	403 358	85	377 659
TOTAL		**637**	**1 147 245**	**296**	**920 651**

Employeurs et employés qui sont actuellement assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

La figure 1 montre que 296 employeurs (soit 46 %), parmi les 637 qui sont assujettis à la *Loi,* font ou ont fait l'objet d'une vérification. Ces 296 employeurs représentent 80 % de l'effectif total (soit 920 651 employés). L'effectif compte cette année environ 30 000 employés de plus par rapport à l'an dernier (il est passé de 1 116 989 en 2008 à 1 147 245 en 2009).

Les résultats des vérifications

Depuis 1998, un total de 257 employeurs ont été déclarés en conformité avec les exigences de la *Loi.* Toutefois, cela ne signifie pas nécessairement que ces employeurs ont réalisé l'équité en matière d'emploi. Dans les faits, si un employeur se conforme à la *Loi,* c'est simplement parce qu'il a satisfait aux exigences.

Il s'agit d'une réussite en soi, mais il reste encore beaucoup à faire. L'équité en matière d'emploi ne sera véritablement réalisée que lorsque plus personne ne se verra refuser d'avantages ni de chances en emploi pour des motifs étrangers à sa compétence.

La Commission a prévu deux phases pour son processus de vérification. Dans un premier temps, l'employeur doit préparer un plan d'équité en matière d'emploi dans lequel il précise les mesures qu'il entend prendre pour éliminer les obstacles à l'emploi et combler les écarts de représentation des groupes désignés au sein de son effectif. La Commission entame alors une vérification préliminaire de manière à s'assurer que l'employeur a bien fait les choses. Cette année, la Commission a achevé une vérification préliminaire chez 32 employeurs; 19 d'entre eux avaient préparé un plan conforme aux exigences de la *Loi* et ont ainsi été déclarés en conformité avec celle-ci.

Si l'employeur a préparé un plan d'équité en matière d'emploi, la Commission lui laisse jusqu'à trois ans pour atteindre les objectifs à court terme établis dans le plan. À la fin de ce délai, elle retourne chez l'employeur pour effectuer une vérification donnant lieu à une « évaluation des progrès ». Cette année, elle a mené à bien l'évaluation des progrès de 19 employeurs, ce qui lui a permis de constater que 13 d'entre eux avaient mis en œuvre leur plan d'équité dans une mesure jugée suffisante pour qu'ils soient déclarés en conformité avec la *Loi.*

En vertu de la *Loi,* la Commission a l'autorité de notifier un « ordre » à un employeur qui ne s'y conforme pas pour lui enjoindre de prendre les mesures correctives nécessaires pour remédier au manquement.

Figure 2 – Groupes désignés dans le secteur privé

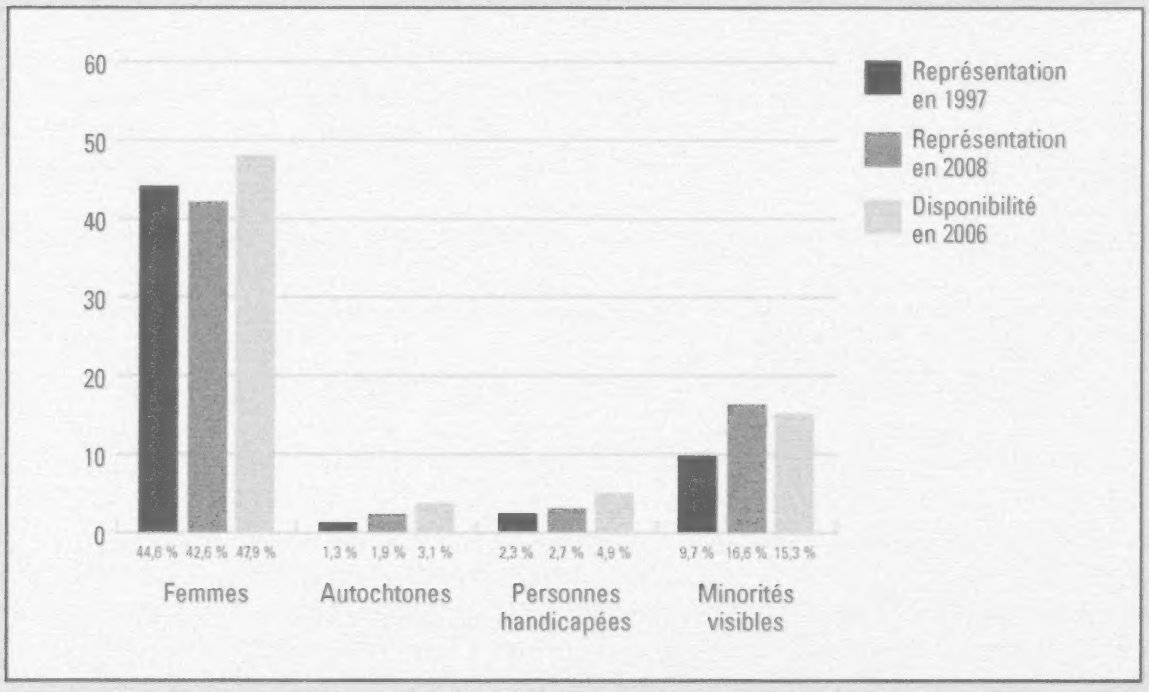
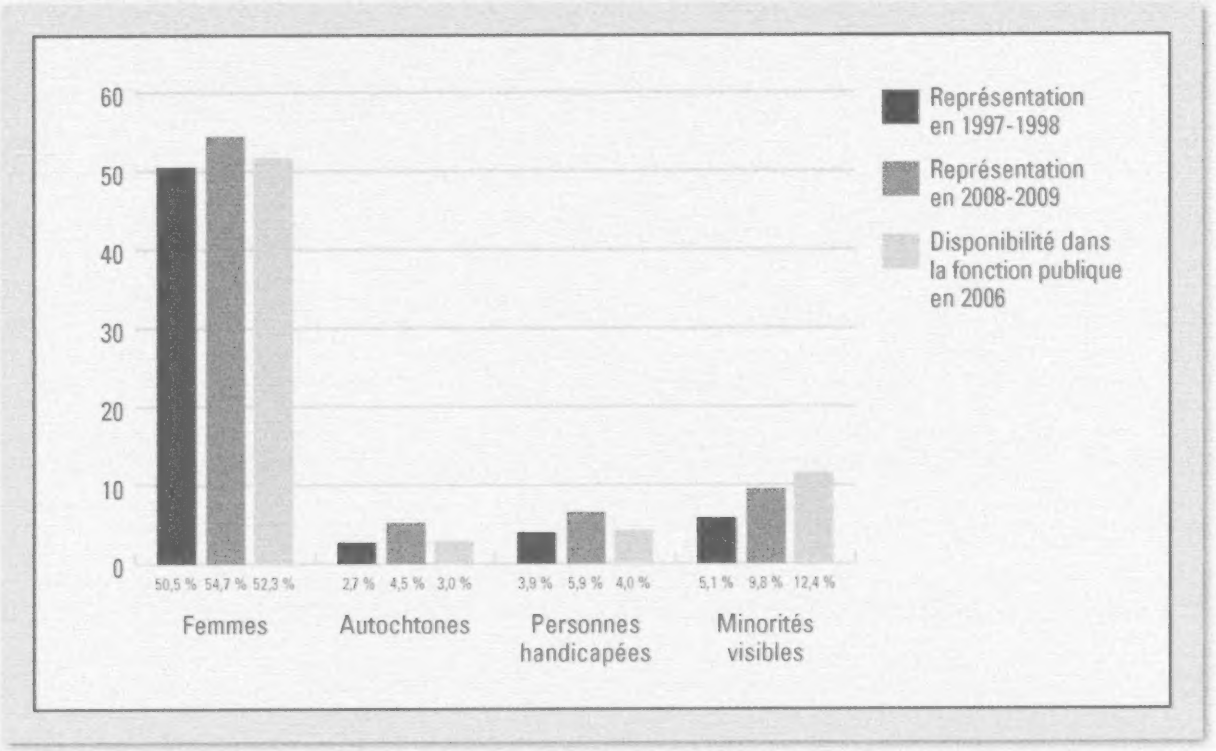


Figure 3 – Groupes désignés dans la fonction publique



La situation d'emploi des quatre groupes désignés dans les organisations sous réglementation fédérale

La Commission consigne les taux de représentation des quatre groupes désignés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées) dans les organisations publiques ou dans les entreprises privées sous réglementation fédérale, comme celles du secteur bancaire, du domaine des communications et de l'industrie du transport.

Pour chacun des quatre groupes désignés, il faudrait atteindre un taux de représentation égal ou supérieur à leur taux de disponibilité – soit le nombre de travailleurs qualifiés au sein de la population active.

La figure 2 montre que les membres des minorités visibles sont pleinement représentés dans les entreprises privées sous réglementation fédérale qui sont assujetties à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cependant, les membres des trois autres groupes désignés (les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées) demeurent sous-représentés. En fait, la proportion des emplois occupés par des femmes a diminué de 2 % depuis 1997. Les taux de représentation des Autochtones et des personnes handicapées ont quelque peu augmenté, mais ces groupes sont toujours sous-représentés selon les données du Recensement de 2006.

La figure 3 montre que trois des quatre groupes (les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées) sont encore pleinement représentés dans la fonction publique. Toutefois, les membres des minorités visibles demeurent sous-représentés par rapport à leur taux de disponibilité calculé d'après les données du Recensement de 2006. Leur taux de disponibilité est de 12,4 % tandis que leur taux de représentation n'est que de 9,8 %. Fait à noter, les femmes occupent maintenant 43,0 % des postes de direction, comparativement à 25,1 % en 1997-1998.

On peut trouver les statistiques sur l'équité en matière d'emploi sur le site Web de la Commission. Un lien direct au rapport annuel est fourni sur la page d'accueil. Il suffit ensuite de trouver le document recherché sous la rubrique « Liens et ressources ».

Diversité ethnique croissante au Canada

« Entre 2001 et 2006, la population des minorités visibles s'est accrue beaucoup plus vite que l'ensemble de la population, son taux de croissance s'élevant à 27,2 %, soit cinq fois celui de 5,4 % observé pour l'ensemble de la population. »

Statistique Canada,
La mosaïque ethnoculturelle du Canada, Recensement de 2006 : portrait national

« Plus de la moitié (51 %) des immigrants récents, c'est-à-dire ceux qui ont immigré au Canada entre 2001 et 2006, avaient un grade universitaire. C'était plus du double de la proportion de la population née au Canada (20 %). Il s'agissait aussi d'un pourcentage beaucoup plus élevé que la proportion de 28 % relevée chez les immigrants arrivés avant 2001. »

Statistique Canada,
Portrait de la scolarité au Canada, Recensement de 2006 : faits saillants

« En 2006, les immigrants très récents âgés de 25 à 54 ans formaient le groupe éprouvant le plus de difficultés sur le marché du travail, peu importe leur niveau de scolarité. Si le taux de chômage de la population née au Canada diminue à mesure qu'augmente le niveau de scolarité, il n'en va pas de même pour les immigrants très récents : le taux de chômage de ce groupe varie peu selon le niveau de scolarité. Les immigrants très récents titulaires d'un baccalauréat par exemple ont un taux de chômage près de quatre fois plus élevé que celui des universitaires nés au Canada (11,4 % c. 2,9 %). Le taux de chômage des immigrants très récents détenteurs d'un grade supérieur est encore plus haut, soit 12,4 % comparativement à 2,4 % pour la population correspondante née au Canada.

Danielle Zietsma, *Les immigrants sur le marché canadien du travail en 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada*

Pratiques éprouvées

Au moyen de son processus de vérification de l'équité en matière d'emploi, la Commission recueille de précieux renseignements sur les stratégies organisationnelles et les pratiques éprouvées qui ont permis d'accroître la représentation des groupes désignés. Elle transmet ces renseignements aux employeurs pendant le processus de vérification et au cours des ateliers et séances de formation sur l'équité en matière d'emploi.

Le comité mixte sur l'équité en matière d'emploi

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que les employeurs consultent les représentants des employés en les invitant à donner leur avis sur la plupart des aspects du processus d'équité en matière d'emploi. Elle exige aussi que les employeurs et les représentants des employés collaborent à l'élaboration, à la mise en œuvre et à la révision du plan d'équité en matière d'emploi.

Telus et ses employés (qui sont représentés par le Syndicat des travailleurs des télécommunications) ont signé une lettre d'entente dans laquelle ils affirment leur intention de poursuivre les buts de l'équité en matière d'emploi.

Les deux parties comptent le même nombre de représentants au comité mixte sur l'équité en matière d'emploi. Ce comité dirige l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'équité en matière d'emploi de l'entreprise, et s'occupe de diffuser de l'information aux employés sur les questions de diversité. Chaque année, le comité évalue les progrès réalisés par l'entreprise quant à la réalisation de l'équité en matière d'emploi et souligne les questions d'intérêt.

« [La] *Loi sur l'équité en matière d'emploi* reste l'une des plus importantes étapes que le Canada ait franchies pour constituer une société diversifiée et inclusive. [...] La capacité de bien gagner sa vie, de soutenir sa famille et de progresser au plan professionnel est un élément fondamental de l'assurance qu'a une personne en soi et de sa dignité. »

L'honorable Donald H. Oliver, c.r., sénateur
Point de vue sur la diversité aujourd'hui : perspective canadienne, le 18 octobre 2007

Règlement des différends

Lorsque les efforts déployés par une organisation pour prévenir la discrimination échouent, il est possible de s'adresser à la Commission pour obtenir de l'aide. La Commission a pour mandat de résoudre les différends de façon juste, transparente et efficace. Elle continue de mettre l'accent sur la résolution anticipée des différends au moyen de la médiation et de discussions non officielles. Ces méthodes permettent aux parties concernées de mettre au point leurs propres solutions, elles peuvent contribuer à minimiser et à réparer les dommages aux relations d'emploi, et elles peuvent accélérer le règlement des différends. Les retombées de la médiation peuvent en outre s'étendre à d'autres parties puisque certaines conditions imposées dans le cadre d'affaires données profitent à l'ensemble de la société canadienne.

Dans le cas où un différend ne peut pas être résolu par le dialogue ou la médiation et que la personne qui a demandé à obtenir de l'aide désire poursuivre ses démarches afin d'obtenir réparation, elle peut présenter une plainte. Une fois qu'une plainte a été acceptée, la nouvelle fonction de tri de la Commission permet de veiller à ce qu'elle soit traitée au moyen du processus le plus approprié et permettant d'obtenir le plus rapidement des résultats.

La Commission doit, dans tous les cas, rendre une décision au sujet de la plainte. Les commissaires peuvent choisir de rejeter la plainte, de nommer un conciliateur ou de renvoyer l'affaire devant le Tribunal canadien des droits de la personne pour complément d'enquête.

Distinction entre la Commission et le Tribunal

Aussi bien la Commission canadienne des droits de la personne que le Tribunal canadien des droits de la personne contribuent à l'administration du système des droits de la personne et mènent à bien leurs processus conformément aux principes d'équité de la procédure et de justice naturelle. Cependant, ils demeurent des organisations séparées et indépendantes qui jouent un rôle distinct. La Commission reçoit toutes les plaintes et vérifie si elles relèvent de sa compétence, si elles ont été présentées dans les délais prescrits et si elles remplissent les critères établis par la loi. Lorsque la Commission estime qu'une plainte devrait faire l'objet d'une enquête plus approfondie, elle la renvoie au Tribunal canadien des droits de la personne. Le Tribunal est l'instance d'audition des plaintes devant laquelle toutes les parties peuvent présenter leurs arguments et faire appel à des témoins dans un cadre public et quasi judiciaire. Les conclusions du Tribunal sur l'existence de discrimination fondée sur un motif de distinction illicite et ses décisions sur la réparation accordée ont la même force exécutoire qu'une ordonnance de la cour.

Plaintes déposées devant la Commission

À la fin de l'année, le nombre de dossiers de plaintes actifs de la Commission s'établissait à 653, comparativement à 568 pour l'année précédente. Le délai moyen de traitement des dossiers actifs de la Commission a été ramené de 8,9 mois en 2008 à 7,8 mois en 2009 – le délai visé était de 9 mois. Cette diminution était, en partie, attribuable à la réception de nouvelles plaintes à la fin de 2009.

On peut trouver sur le site Web de la Commission les statistiques détaillées sur les règlements intervenus à la suite de plaintes à la Commission. Un lien direct au rapport annuel est fourni sur la page d'accueil. Il suffit ensuite de trouver le document recherché sous la rubrique « Liens et ressources ».

Une entente intervenue grâce à la médiation

La Commission continue de mettre davantage l'accent sur le règlement anticipé des différends. Voici un exemple d'entente intervenue grâce à la médiation.

Motif(s) : Déficience

Domaine : Prestation de services

Secteur : Transports

Allégation : La plaignante marche en s'aidant d'une canne. Elle affirme avoir eu de la difficulté à accéder à l'une des stations exploitées par l'entreprise de transport. Ses préoccupations concernaient notamment l'éclairage, la signalisation et l'inclinaison des voies d'accès.

Règlement : L'entreprise de transport a accepté d'apporter les modifications, les réparations ou les mises à niveau nécessaires à la station dans un délai raisonnable.

On peut trouver sur le site Web de la Commission d'autres exemples d'ententes intervenues. Un lien direct au rapport annuel est fourni sur la page d'accueil. Il suffit ensuite de trouver le document recherché sous la rubrique « Liens et ressources ».

[Traduction] « ... la discrimination, en particulier à l'endroit des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées, survient malheureusement de plus en plus souvent. Oui, la Charte des droits et libertés a permis de réduire le nombre de cas de discrimination de la part du gouvernement, mais la Charte ne s'applique pas aux cas où une personne ou une entreprise fait subir un traitement discriminatoire à une autre. Si je refuse de vous donner un emploi parce que vous êtes un Autochtone ou une personne de couleur, ou encore parce que vous portez un foulard islamique, la Charte ne vous sera d'aucun secours. Seuls les organismes des droits de la personne (commissions ou tribunaux) offrent des recours judiciaires en réponse à de tels problèmes. »

Janet Keeping, présidente de la Sheldon Chumir Foundation for Ethics in Leadership, "Human rights commissions still needed", *The Calgary Herald* le 23 janvier 2008

Un mode de gestion proposé en exemple

La diversité en milieu de travail

La Commission représente invariablement un modèle de conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

En 2009, la Commission comptait 179 employés, dont :

- 64,2 % étaient des femmes (comparativement à une cible de 62 %);
- 10,6 % s'étaient identifiés comme personnes handicapées (comparativement à une cible de 3,7 %);
- 15,1 % s'étaient identifiés comme membres de minorités visibles (comparativement à une cible de 10,3 %);
- 3,4 % s'étaient identifiés comme Autochtones (comparativement à une cible de 3,4 %).

Un milieu de travail bilingue

La Commission a réussi à être un exemple de saine gestion. Elle est notamment déterminée à offrir à ses employés un milieu de travail pleinement bilingue où ils peuvent travailler dans la langue officielle de leur choix :

- 77,65 % des postes au sein de la Commission exigeaient la nomination d'un candidat bilingue, ce qui fut fait.
- Lors du Sondage de 2008 auprès des fonctionnaires fédéraux, 95 % des employés de la Commission ont indiqué se sentir libres d'utiliser la langue de leur choix dans leurs communications avec leur supérieur immédiat, et 91 % d'entre eux ont indiqué se sentir libres d'utiliser la langue de leur choix lors des réunions. Ces pourcentages sont supérieurs aux résultats moyens obtenus pour l'ensemble des autres ministères et organismes fédéraux.
- La Commission a désigné des champions en matière de langues officielles afin qu'ils donnent l'exemple pour ce qui est de promouvoir les principes de la *Loi sur les langues officielles*, et qu'ils conseillent la haute direction sur la réponse à donner si des employés et des intervenants soulèvent un problème à cet égard.

La sensibilisation et la compréhension à l'avant-plan

La Commission incite les organisations à devenir des employeurs de choix par la création de milieux de travail inclusifs et adaptés aux besoins des employés. Elle donne l'exemple en veillant à ce que son propre milieu de travail corresponde à ces critères, en faisant régulièrement état de son engagement à ses employés, ainsi qu'en veillant à accroître la sensibilisation de ses employés au moyen de séances de formation et d'information.

Cette année, tous les employés de la Commission ont eu l'occasion de participer à une formation expérientielle sur les défis quotidiens liés à la vie avec une déficience. Un autre atelier visait à sensibiliser les employés aux meilleures mesures d'adaptation à prendre en cas de maladie mentale et fournissait des stratégies pour la promotion de la santé mentale.

Sur le site Web de la Commission

On peut trouver les ressources et les liens suivants sur le site Web de la Commission. Un lien direct au rapport annuel est fourni sur la page d'accueil. Il suffit ensuite de trouver le document recherché sous la rubrique « Liens et ressources ».

- Données statistiques sur l'équité en matière d'emploi
- Exemples de règlements
- Données statistiques sur le règlement des différends

FAIRE ÉVOLUER LE SYSTÈME DE PROTECTION DES DROITS DE LA PERSONNE

L'engagement du Canada à l'égard de l'égalité et de la dignité pour tous lui a permis de devenir le pays le plus ouvert, le plus inclusif et le plus diversifié au monde. Cependant, malgré nos réalisations collectives, notre pays continue de devoir faire face à des défis en matière de droits de la personne, alors même que notre compréhension de la situation s'améliore et que de nouvelles attentes se dessinent.

Par exemple, bien que la discrimination délibérée ne soit plus aussi répandue, certaines politiques et pratiques entraînent toujours une discrimination involontaire. Qui plus est, l'apparition de préoccupations liées, par exemple, à la sécurité et au terrorisme, ou à l'usage généralisé d'Internet, nous oblige à mettre en place des protections appropriées en ce qui a trait aux droits de la personne.

La Commission joue un rôle clé dans la détermination de ces questions, ainsi que dans la réalisation d'études et dans l'élaboration de recommandations qui appuieront la capacité du Canada à respecter ses engagements en matière de droits de la personne. La présente section donne trois autres exemples du rôle de la Commission en tant que catalyseur de l'évolution du système de protection des droits de la personne.

Conciliation de droits en apparence conflictuels – le droit à la liberté d'expression et la propagande haineuse sur Internet

La *Charte canadienne des droits et libertés* garantit à tous les Canadiens le droit à la liberté d'expression. La *Charte* garantit également à tous les Canadiens le droit à l'égalité. Or, l'expression haineuse extrême oppose ses deux droits. Reconnaissant qu'aucun droit n'est absolu, les législateurs ont rédigé des lois et les tribunaux ont établi une jurisprudence qui nous encadrent dans notre recherche d'un juste milieu entre le respect de ces deux droits.

À l'heure actuelle, la stratégie adoptée par le Canada pour réglementer la propagande haineuse – et en arriver à concilier les différents droits – s'appuie sur deux textes de loi : le *Code criminel* et l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Ces deux lois traitent la question de la propagande haineuse de façon différente. Le *Code criminel* vise l'imposition d'une peine aux délinquants alors que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* vise le retrait du contenu haineux.

Dernièrement, un grand nombre de Canadiens ont entrepris un débat passionné qui remet en question les mécanismes actuels du Canada en ce qui a trait à la prévention de la propagande haineuse. Le rôle de la Commission et son mandat aux termes de l'article 13 de la *Loi canadienne des droits de la personne* sont au centre du débat.

Ce débat s'est concentré sur une plainte déposée contre Rogers Communications, propriétaire du magazine *Maclean's*, par des plaignants estimant qu'un article de ce magazine contenait des propos haineux aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission a rejeté la plainte en 2008 au motif que le contenu contesté ne respectait pas la définition étroite de la propagande haineuse déjà établie et que, de ce fait, l'examen de la plainte par le Tribunal canadien des droits de la personne n'était pas justifié :

> L'écrit est polémique, coloré et véhément, et formulé de toute évidence de manière à provoquer les discussions et même à choquer certains lecteurs [...]. Considérées globalement et dans leur contexte, les vues exprimées ne sont toutefois pas de nature extrême selon la définition donnée par la Cour suprême dans l'arrêt *Taylor* [traduction].
>
> Décision de la Commission canadienne des droits de la personne dans l'affaire *Congrès islamique canadien c. Rogers Media Inc.* (25 juin 2008)

En rejetant la plainte, la Commission a maintenu le droit du mis en cause à la liberté d'expression, mais certaines personnes ont tout de même affirmé que les droits du mis en cause avaient été violés par le seul fait qu'une plainte avait été présentée à la Commission.

Tout au long du débat, la population canadienne a été témoin des meilleures comme des pires déclarations publiques. Les déclarations erronées, les phrases creuses et les attaques non fondées qui visaient la Commission et ses employés ont détourné l'attention du public de la seule question digne d'intérêt : comment améliorer l'approche du Canada quant à la conciliation de ces droits?

Après mûre réflexion, la Commission a donné son avis sur le sujet en présentant un rapport spécial au Parlement, intitulé *Liberté d'expression et droit à la protection contre la haine à l'ère d'Internet*. La présidente de la Commission a ensuite comparu devant le Comité permanent de la justice et des droits de la personne afin d'éclairer davantage la question.

Examen de l'article 13 – le rapport spécial de la Commission à l'intention du Parlement

Dans son rapport spécial au Parlement, intitulé *Liberté d'expression et droit à la protection contre la haine à l'ère d'Internet*, la Commission a conclu que le *Code criminel* et l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, bien qu'ayant des objets distincts, permettaient tous les deux de lutter efficacement contre la propagande haineuse sur Internet. La Commission a aussi proposé des modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui permettraient d'améliorer la capacité du Canada de faire retirer les messages à caractère haineux :

- ajouter une définition statutaire des termes « haine » et « mépris » conforme à celle utilisée par la Cour suprême du Canada;
- permettre au Tribunal d'allouer des dépens dans des circonstances exceptionnelles s'il considère qu'une partie a abusé de ses procédures;
- ajouter une disposition permettant, au début du processus, le rejet d'une plainte déposée en vertu de l'article 13 si les messages en cause ne correspondent pas à la définition étroite déjà établie des termes « haine » et « mépris »;
- abroger la disposition qui permet au Tribunal d'imposer des sanctions pécuniaires aux personnes qui enfreignent l'article 13.

Le rapport spécial reconnaît un principe fondamental de l'approche de la Commission en ce qui concerne l'exécution de son mandat : la législation relative aux droits de la personne doit évoluer pour soutenir le rythme imposé par les aspects complexes de la société dans laquelle nous vivons. Il incombe en fin de compte au Parlement de veiller à ce que nos lois s'avèrent assez efficaces pour concilier nos droits.

Bien entendu, il incombe à chacun d'entre nous de veiller à ce que ces droits soient accordés à tous au Canada.

On peut trouver sur le site Web de la Commission le rapport spécial qu'elle a préparé à l'intention du Parlement, *Liberté d'expression et droit à la protection contre la haine à l'ère d'Internet*. Un lien direct au rapport annuel est fourni sur la page d'accueil. Il suffit ensuite de trouver le document recherché sous la rubrique « Liens et ressources ».

Le rapport spécial était l'aboutissement d'une étude en plusieurs parties réalisée par la Commission et comprenant un examen indépendant de l'article 13 par l'universitaire Richard Moon, professeur à l'Université de Windsor, des observations obtenues auprès de divers intervenants à qui la Commission avait demandé de se prononcer sur la question, ainsi qu'un examen des politiques internes. Le rapport constituait donc une analyse exhaustive et impartiale de cette question complexe et proposait des modifications à apporter à l'article 13 et des observations sur les dispositions du *Code criminel* régissant la propagande haineuse.

On peut trouver sur le site Web de la Commission le rapport spécial qu'elle a préparé à l'intention du Parlement, *Liberté d'expression et droit à la protection contre la haine à l'ère d'Internet*. Un lien direct au rapport annuel est fourni sur la page d'accueil. Il suffit ensuite de trouver le document recherché sous la rubrique « Liens et ressources ».

> « La *Loi sur les droits de la personne* met l'accent sur le message même, et non sur le malfaiteur. Elle a pour objet de protéger la société des conséquences néfastes qu'ont les messages les plus dangereux qui soient. »
>
> Mark J. Freiman, président du Congrès juif canadien, à une audience du Comité permanent de la justice et des droits de la personne, le 26 octobre 2009

Représentation de l'intérêt public

Lorsqu'une cause soulève des préoccupations généralisées en ce qui a trait à des politiques publiques ou touche à des valeurs communes énoncées dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission est chargée de représenter les intérêts de la société canadienne dans son ensemble – ce qu'on appelle l'intérêt public.

La Commission s'acquitte de cette responsabilité en intervenant dans certaines causes jugées par le Tribunal canadien des droits de la personne, la Cour fédérale, la Cour d'appel fédérale et la Cour suprême du Canada. Elle sélectionne soigneusement les causes susceptibles d'avoir la plus grande incidence sur la vie des Canadiens et sur la législation relative aux droits de la personne.

Il s'agit des causes qui clarifient, influencent, modèlent ou définissent la législation relative aux droits de la personne, ou qui ont de vastes répercussions sur une activité ou un secteur d'activité donné.

En participant à ces causes, la Commission s'acquitte en partie de sa responsabilité de servir de catalyseur proactif et influent dans l'avancement des questions de droits de la personne. Lorsqu'elles s'appuient sur les représentations faites par la Commission dans l'intérêt public, les décisions de la Cour et du Tribunal font progresser la jurisprudence et soutiennent les droits de la personne pour tous.

Il est essentiel de bâtir une jurisprudence qui clarifie les droits et les obligations. Cela dit, il faudra toujours passer à l'étape suivante : les employeurs et les fournisseurs de services doivent prendre connaissance de ces décisions judiciaires et modifier leurs façons de faire en conséquence.

Causes ayant une incidence considérable

Eddy Morten c. Air Canada

Eddy Morten est sourd, ne voit pas du tout de l'œil gauche et a une vision limitée de l'œil droit. En août 2004, il a réservé un siège sur un vol d'Air Canada en précisant au transporteur aérien qu'il était sourd et aveugle et qu'il voulait voyager seul. Air Canada a refusé d'accéder à sa demande et lui a signifié qu'il devrait voyager avec un accompagnateur.

Le Tribunal canadien des droits de la personne a statué qu'un fournisseur de services, comme Air Canada, ne peut pas refuser de fournir des services à une personne uniquement parce que celle-ci a une déficience. Dans le cas d'une personne ayant une ou plusieurs déficiences pour lesquelles il n'est pas possible de prendre des mesures d'adaptation sans que cela entraîne une contrainte excessive, une évaluation personnalisée doit être effectuée.

Comme la demande de M. Morten n'a pas fait l'objet d'une telle évaluation, le Tribunal a déterminé qu'Air Canada n'avait pas pris de mesures d'adaptation à son endroit. Le Tribunal a donc ordonné à Air Canada de travailler de pair avec la Commission et M. Morten afin d'élaborer une politique sur les accompagnateurs qui prend en compte les moyens de communication utilisés par les personnes qui se trouvent dans la même situation que M. Morten, le risque inhérent que représente les passagers ayant une mobilité réduite et qui sont actuellement autorisés à voyager par avion sans accompagnateur et le fait que, dans une situation d'urgence, de nombreux passagers n'ayant aucune déficience sont incapables de saisir les consignes de sécurité qui sont transmises et de les exécuter. Il a accordé au plaignant une somme de 10 000 $ pour préjudice moral.

Le Tribunal n'a pas statué à savoir si M. Morten devrait être autorisé à voyager sans accompagnateur à bord d'un vol d'Air Canada. Il a déterminé que l'homme s'était vu refuser le droit de voir son degré d'autonomie (et le risque pour la sécurité correspondant) évalué d'une manière conforme aux dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission défend maintenant la décision du Tribunal devant la Cour fédérale du Canada.

On peut trouver sur le site Web de la Commission de plus amples renseignements sur les causes qui ont eu une incidence considérable sur la situation des droits de la personne au Canada. Un lien direct au rapport annuel est fourni sur la page d'accueil. Il suffit ensuite de trouver le document recherché sous la rubrique « Liens et ressources ».

« Les Canadiens handicapés ont besoin de Commissions dynamiquement engagées dans l'élimination des obstacles à leur pleine et égale participation canadienne. »

Marie E. White, présidente du Conseil des Canadiens avec déficiences, Lettre ouverte aux membres du Parlement, *L'importance de la Commission canadienne des droits de la personne pour les personnes handicapées*, le 5 octobre 2009

Renforcement du rôle des institutions nationales des droits de l'homme

Le Haut-Commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies reconnaît le rôle vital des institutions nationales des droits de l'homme en ce qui a trait à la protection des droits de la personne à l'échelle nationale, régionale et internationale, ainsi qu'à la réalisation de progrès à cet égard.

Au total, 65 pays se sont dotés d'institutions nationales des droits de l'homme entièrement indépendantes et accréditées. Ces institutions sont regroupées au sein du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC), où elles mettent en commun leurs connaissances et leurs pratiques exemplaires, cernent les questions relatives aux droits de la personne qui les préoccupent et mettent en place des mesures coordonnées afin d'améliorer la situation des droits humains partout dans le monde. Le CIC est un acteur solide, crédible et influent en matière de droits de l'homme sur la scène internationale. La Commission canadienne des droits de la personne préside le CIC et en est à la dernière année de son mandat de trois ans à ce titre.

Au cours de son mandat à la présidence du CIC, la Commission a notamment contribué à améliorer la situation dans trois domaines : la gouvernance, les questions de droits de la personne et le fait que le CIC ait acquis le statut d'interlocuteur solide dans le système international de protection des droits de l'homme.

Au nombre des activités de gouvernance, mentionnons la mise en œuvre de nouvelles règles et procédures rigoureuses en matière d'accréditation, l'établissement d'une nouvelle structure de constitution et de gouvernance, la constitution en société du CIC qui en fait une organisation sans but lucratif en vertu de la loi suisse, et l'instauration d'une culture axée sur la coopération. Cette culture a largement contribué à l'atteinte d'un consensus et à l'adoption de mesures particulières à l'égard des grands enjeux qui menacent les droits de l'homme partout dans le monde.

Au cours de sa présidence, la Commission a aussi dirigé les efforts du CIC en ce qui concerne plusieurs grandes priorités liées aux droits de la personne, dont les entreprises et les droits de l'homme, le droit à l'éducation, les droits des personnes handicapées, les droits des peuples autochtones, les droits des femmes, le racisme et la discrimination, la prévention de la torture, l'administration de la justice et les droits des travailleurs migrants.

La Commission a également dirigé la participation du CIC au vaste système international de protection des droits de la personne, ce qui comprend le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et la Commission sur le statut de la femme.

La Commission est par ailleurs membre du Réseau des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme des Amériques. Elle a dirigé avec succès une initiative de défense des droits qui a donné lieu à l'adoption de résolutions par l'Organisation des États américains (OEA), qui reconnaît aux institutions nationales des droits de l'homme le droit de participer, à titre indépendant, à ses activités en matière de droits de la personne.

Enfin, la Commission a été élue à la présidence du Forum des institutions nationales des droits de l'homme du Commonwealth pour un mandat de deux ans. Elle s'efforcera de renforcer la capacité des membres du Forum, de favoriser une collaboration accrue entre les divers membres et de permettre la réalisation de progrès quant aux priorités thématiques touchant les droits humains, comme l'étude du lien qui existe entre les changements climatiques et les droits de la personne.

Groupe de travail du CIC sur les entreprises et les droits de l'homme

Le milieu des affaires est de plus en plus reconnu comme un partenaire clé du système de protection et de promotion des droits de la personne. Les institutions nationales des droits de l'homme (INDP) jouissent d'une position unique pour faciliter le dialogue et la collaboration entre les entreprises, les gouvernements, les organisations non gouvernementales et les intervenants de la société civile.

Le Groupe de travail du CIC sur les entreprises et les droits de l'homme est la première initiative mise sur pied pour tirer profit de l'imposant savoir-faire des INDP des quatre coins du monde. À la présidence du CIC, la Commission a dirigé la création du groupe de travail, dont elle assure la vice-présidence. Elle peut ainsi partager son savoir-faire avec les autres membres, notamment par ses travaux novateurs de conception du Modèle de maturité.

« On ne saurait trop insister sur l'importance des institutions nationales des droits de l'homme en tant que telles et sur l'influence qu'elles peuvent avoir. Dès lors qu'elles sont habilitées à examiner des plaintes mettant en cause des entreprises, elles peuvent être à même d'amener ces dernières à rendre compte de leurs actes. Les institutions nationales des droits de l'homme sont particulièrement bien placées pour appliquer des procédures – d'arbitrage ou de médiation – adaptées au contexte culturel, facilement accessibles et rapides. »

John Ruggie, représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, *Protéger, respecter et réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme*, avril 2008

Sur le site Web de la Commission

On peut trouver les ressources et les liens suivants sur le site Web de la Commission. Un lien direct au rapport annuel est fourni sur la page d'accueil. Il suffit ensuite de trouver le document recherché sous la rubrique « Liens et ressources ».

- Rapport spécial au Parlement intitulé *Liberté d'expression et droit à la protection contre la haine à l'ère d'Internet*
- Causes de droits de la personne ayant une incidence considérable

Hyperliens :

- *Protéger, respecter et réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme*
- Principes de Paris
- Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme